Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

34 351 Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz)

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2015

1. Inleiding

Inmiddels is een groot deel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in werking getreden. Het betreft de maatregelen op het terrein van flexibele arbeid, inclusief de ketenbepaling, de wijziging van het ontslagrecht, de inkomensverrekening in de Werkloosheidswet (WW) en de wijziging van de definitie van »passende arbeid» tijdens de periode van werkloosheid. Zoals ik reeds in mijn brief van 16 oktober jl.[1] aangaf is daarmee een begin gemaakt met het noodzakelijke herstel van de balans op de arbeidsmarkt. De Wwz beoogt immers een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt te bereiken, het stelsel van flexrecht, ontslagrecht en WW activerender te maken en werkzekerheid en inkomenszekerheid te bevorderen. Over deze doelen bestaat, gezien de steun die de wet in zowel de Tweede als de Eerste Kamer kreeg, brede overeenstemming.

Om na te gaan of deze doelen ook daadwerkelijk worden bereikt is een goede monitoring en evaluatie van de wet van essentieel belang. Allereerst zet ik daarom in deze brief uiteen hoe ik de evaluatie van de Wwz zal vormgeven. Vervolgens geef ik mijn eerste indruk van de invoering van de wet. Daarna ga ik in op een aantal specifieke punten met betrekking tot de inkomstenverrekening in de WW, waaronder mijn voorstellen voor reparatie van het dagloonbesluit. Tot slot meld ik welke

[1] Kamerstuk 33 818, nr. 79.

kst-34351-1
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

inspanningen er zijn verricht op het gebied van voorlichting over de Wwz. Op deze manier doe ik met deze brief een aantal toezeggingen gestand.[2]

2. Opzet evaluatie Wwz

De Wwz brengt een ingrijpende wijziging in verschillende onderdelen van het arbeidsrecht, die op veel mensen betrekking heeft. Ik vind het dan ook noodzakelijk om inzicht te krijgen in de doeltreffendheid en de effecten van de wet. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz heb ik een aantal toezeggingen gedaan over monitoring en evaluatie van de Wwz. Ik heb toegezegd de Wwz in zijn geheel in 2020 te evalueren. Voor de ketenbepaling is in de Wwz opgenomen dat deze binnen drie jaar na inwerkingtreding wordt geëvalueerd. Daarnaast heb ik uw Kamer een aantal tussentijdse deelrapportages toegezegd. In het bijgevoegde plan van aanpak van de evaluatie van de Wwz (zie bijlage 1)[3] worden de doelen van de wet uiteengezet, wordt toegelicht welke vragen bij de evaluatie van de wet en de verschillende deelrapportages centraal staan en welke informatie bijdraagt aan het beantwoorden van deze vragen. In de tijdlijn wordt een overzicht gegeven van de verschillende toezeggingen die ik heb gedaan en de bijbehorende rapportagemomenten aan uw Kamer. Uit deze tijdlijn volgt dat ik uw Kamer periodiek, halfjaarlijks, via voortgangsrapportages zal informeren over de werking van de Wwz.

Bij de evaluatie van de Wwz zal ik de nadruk leggen op de volgende onderdelen:
- Flexibele arbeid: of de aanpassing van de ketenbepaling daadwerkelijk leidt tot een snellere doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract en het voorkomen van zogenoemde «draaideurconstructies» met tijdelijke contracten. Daarbij wil ik in ogenschouw nemen of de gevolgen voor bepaalde groepen (bijvoorbeeld laag- versus hoogopgeleiden) verschillen. Tevens zal aandacht worden besteed aan de ontwikkeling als het gaat om het aantal oproep- en uitzendcontacten.
- Ontslagrecht: of de maatregelen leiden tot een snellere doorstroom naar een vast contract, of ze leiden tot kortere proceduretijden, wat de gevolgen zijn voor de ontslagkosten (met bijzondere aandacht daarbij voor de vraag hoe het criterium «ernstige verwijtbaarheid» wordt ingevuld dat leidt tot ofwel een billijke vergoeding aan de werknemer ofwel een lagere transitievergoeding), of de wijzigingen leiden tot een meer activerend ontslagrecht (met bijzondere aandacht daarbij voor de positie van oudere werknemers), en de gevolgen van de wijzigingen voor het midden- en kleinbedrijf.
- WW: of de maatregelen leiden tot een meer activerende WW (met bijzondere aandacht daarbij voor de positie van oudere werknemers), of en in welke mate cao-afspraken worden gemaakt over reparatie van de wijzigingen in de maximale duur en opbouw van de WW.

---

[2] Toezegging AO SUWI dd 8 april 2015 (Kamerstuk 26 448, nr. 535): om voor de begrotingsbehandeling SZW 2016 een brief te sturen met een eerste indruk van het verloop van de invoering van de Wwz. Toezegging plenair debat dd 16 april 2015 (Handelingen II 2014/15, nr. 77, item 3): in die brief zal tevens worden ingegaan op de opzet van de evaluatie van de Wwz in het algemeen en de ketenbepaling in het bijzonder. Toezegging plenair debat dd 2 juli 2015 (Handelingen II 2014/15, nr. 104, item 11): in deze brief zal ook worden ingegaan op de vraag welke uitzonderingen er zijn gemaakt op de ketenbepaling zoals die per 1 juli 2015 luidt. Toezegging tijdens het Algemeen Overleg over het WW-dagloon van 23 september jl. (Kamerstuk 26 448, nr. 545) om voor de begrotingsbehandeling met een voorstel te komen tot reparatie van het dagloon.
Tot slot heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van uw Kamer mij per brief van 8 oktober jl. gevraagd om in te gaan op een artikel in de Telegraaf van 1 oktober jl. over de gevolgen van de nieuwe ontslagregels.

[3] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Het plan van aanpak schetst de hoofdlijnen van de aanpak van de evaluatie zoals die mij voor ogen staat. In de voorbereiding heb ik experts uit de wetenschap en van SCP, CPB, CBS en UWV geconsulteerd, alsmede sociale partners. Bij uitwerking van onderdelen van dit plan en verschillende uit te zetten onderzoeken zal ik hen zonodig weer raadplegen. Ook betrek ik graag de wensen van uw Kamer bij de verdere uitwerking van het plan van aanpak. Op basis van de evaluatie en de tussentijdse deelrapportages moet kunnen worden geconcludeerd of de doelen van de wet worden behaald.

3. Eerste beeld invoering Wwz

Alhoewel er slechts een paar maanden daadwerkelijk ervaring is opgedaan met de Wwz, geef ik in deze brief graag mijn eerste indruk van de invoering van de wet.
Het betreft uitdrukkelijk een eerste beeld; er is uiteraard nog geen sprake van een volwaardige evaluatie. Dat betekent ook dat er nog geen conclusies getrokken kunnen worden over de vraag of de doelen die de Wwz beoogt ook daadwerkelijk worden bereikt. Daar is een langere periode voor nodig. Waar sprake was van onbedoelde effecten van de Wwz, zijn of worden deze uiteraard wel al gerepareerd.[4] Hierna zal ik achtereenvolgens ingaan op de drie onderdelen van de Wwz: flexibele arbeid, het ontslagrecht en de WW-maatregelen.

3.1 Flexibele arbeid

Per 1 januari 2015 is reeds een aantal maatregelen in werking getreden op het terrein van flexibele arbeid. Het betreft de introductie van de aanzegtermijn bij tijdelijke contracten en wijzigingen in de regels over de proeftijd, het concurrentiebeding, oproepcontracten en uitzendcontracten. Per 1 juli 2015 is de gewijzigde ketenbepaling in werking getreden. Hieronder ga ik in op de afspraken die door cao-partijen zijn gemaakt over het gebruik van tijdelijke contracten, al dan niet in afwijking van de wettelijke regeling (de ketenbepaling), de eerste jurisprudentie die is verschenen over een aantal van de andere maatregelen op het terrein van flexibele arbeid, en de gevolgen van de maatregelen op het terrein van flexibele arbeid voor de rijksoverheid.

3.1.1 Afspraken in sectoren over de ketenbepaling

Per 1 juli jl. is de gewijzigde ketenbepaling in werking getreden. In mijn brief van 16 oktober jl. heb ik toegelicht op welke wijze er sindsdien wordt omgegaan met de nieuwe wettelijke eis dat maximaal drie tijdelijke contracten kunnen worden aangegaan in een periode van maximaal twee jaar, alvorens een vast contract ontstaat en dat tijdelijke contracten met tussenpozen van zes maanden of korter meetellen in een «keten».

Uit de praktijk van het cao-overleg blijkt dat zorgvuldig wordt nagegaan of het gebruik van flexibele contracten noodzakelijk is. Ook of – gelet op de bedrijfsvoering – voor specifieke functies een ruimer gebruik van tijdelijke of oproepcontracten noodzakelijk is. Maatwerk kan worden geleverd door de geboden afwijkingsmogelijkheden bij cao. Inmiddels zijn in verschillende sectoren afspraken gemaakt over het gebruik van tijdelijke contracten. In mijn brief van 16 oktober jl. heb ik reeds een aantal voorbeelden genoemd. Daarbij heb ik toegezegd om in deze brief

---

[4] Zo is er een overgangsregeling voor de transitievergoeding gecreëerd die ook per 1 juli jl. in werking is getreden, met name om de gevolgen voor sectoren waar gewerkt wordt met seizoensarbeid te mitigeren. Ook zal het dagloonbesluit worden aangepast gezien de gevolgen van de gewijzigde regels voor starters en flexwerkers.

aanvullende informatie te verstrekken over de stand van zaken op dit moment. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van afspraken die door cao-partijen in 2015 zijn gemaakt ten aanzien van het gebruik van opeenvolgende tijdelijke contracten. Het overzicht is gebaseerd op een steekproef van de 99 grootste cao's, die van toepassing zijn op in totaal circa vijf miljoen werknemers (85% van alle werknemers die onder een cao vallen). Het betreft afspraken in principeakkoorden die van 1 januari tot 1 november 2015 zijn gesloten. Bij de afspraken die inmiddels daadwerkelijk zijn opgenomen in een cao staat dit vermeld. In acht van de twaalf akkoorden is de nieuwe ketenbepaling geïncorporeerd en in drie akkoorden is ervoor gekozen om gebruik te maken van het overgangsrecht. In vijf akkoorden is de ketenbepaling niet van toepassing verklaard ingeval van een arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend is aangegaan omwille van de educatie. Wat betreft cao-afspraken uit 2014 die op de ketenbepaling zien, verwijs ik naar de rapportage «Cao-afspraken 2014» die ik op 10 november jl. aan uw Kamer heb gezonden.[5] Uit deze rapportage blijkt dat er in 2014 vijftig principeakkoorden zijn afgesloten. In 60% van deze akkoorden zijn afspraken gemaakt over één of meer aspecten van de Wwz. Vijftien akkoorden met afspraken over de Wwz bevatten afspraken over de nieuwe ketenbepaling.

Daarnaast kunnen cao-partijen een verzoek indienen om de ketenbepaling bij ministeriële regeling buiten toepassing te verklaren voor bepaalde functies. In mijn brief van 16 oktober jl. heb ik reeds uiteen gezet voor welke functies dat op dit moment het geval is.[6]

Uiteraard dient in ogenschouw te worden genomen dat er nog een overgangsperiode loopt – tot 1 juli 2016 – waardoor cao-bepalingen die reeds golden op 1 juli 2015 over het gebruik van tijdelijke contracten tot uiterlijk 1 juli 2016 van toepassing blijven. Partijen hebben dan ook nog de tijd om tot aanpassingen te komen als dat wenselijk wordt gevonden.

3.1.2 Jurisprudentie

Hoewel in beperkte mate is er enige jurisprudentie verschenen over een aantal van de in de Wwz genomen maatregelen op het terrein van flexibele arbeid.

Zo heeft de Rechtbank Amsterdam in kort geding bepaald dat een concurrentiebeding in een tijdelijk contract van een gedetacheerde werknemer niet geldig was.[7] De motivering van de werkgever (het detacheringsbureau) waarom het beding noodzakelijk was wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen was ontoereikend. De rechter overwoog expliciet dat een werknemer met een tijdelijk contract «dubbel nadeel» ondervindt van een concurrentiebeding en dat het criterium «zwaarwegende bedrijfsbelangen» een zware toets betreft. De werkgever had betoogd dat hij veel in scholing van de werknemer had geïnvesteerd en in een concurrentiegevoelige branche werkzaam was. De rechtbank oordeelt dat de werkgever de zwaarwegende bedrijfsbelangen onvoldoende concreet heeft gemaakt en dat de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd waarom bescherming van de scholingsinvesteringen niet gerealiseerd kan worden via een studiekostenbeding of een geheimhoudingsbeding. Het concurrentiebeding werd in kort geding geschorst en de werknemer kon aan de slag bij een concurrerende werkgever.

[5] Kamerstuk 29 544, nr. 668.
[6] Zie ook Staatscourant 2015, nr. 17972.
[7] Rechtbank Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864.

Ook is een aantal zaken over de aanzegtermijn gepubliceerd. In een zaak is geoordeeld dat de aanzegging via WhatsApp rechtsgeldig was aangezien vaststond dat het bericht de werknemer had bereikt.[8] In een andere zaak is geoordeeld dat al bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan worden voldaan aan de aanzegverplichting, althans dat er geen dwingende wetsbepaling is die dit verbiedt.[9] In deze zaak werd de parlementaire geschiedenis aangehaald waarin is overwogen dat dit kan, maar dat de werkgever daarmee wel het risico loopt dat een werknemer die hij had willen behouden vroegtijdig vertrekt.

3.1.3 Gevolgen voor de rijksoverheid

Hoewel de Wwz niet rechtstreeks van toepassing is op de rijksoverheid, spreekt het voor zich dat ook de rijksoverheid als werkgever dient te handelen in de geest van de Wwz. Zoals benadrukt in de brief van 29 mei jl.[10] past oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid, zoals wanneer het langdurig wordt ingezet voor in feite structurele werkzaamheden, niet bij de bedrijfsvoering van de rijksoverheid. Dit algemene uitgangspunt is verder uitgewerkt in een circulaire die op 1 november jl. in werking is getreden.[11] Deze circulaire bevat concrete gedragslijnen voor inzet van flexibele contractvormen binnen de rijksoverheid.

3.1.4 Tussenconclusie

Het is op dit moment nog te vroeg om conclusies te kunnen trekken als het gaat om het bereiken van de doelen van de Wwz. Wel concludeer ik uit de afspraken die tot nu toe door sociale partners zijn gemaakt over het gebruik van tijdelijke contracten en de ketenbepaling dat veel sectoren uit de voeten kunnen met de wettelijke norm of de geboden afwijkingsmogelijkheden bij cao. Ik houd een vinger aan de pols en laat mij door afvaardigingen uit diverse sectoren informeren over het verloop van de gesprekken die tussen cao-partijen worden gevoerd.

3.2 Ontslagrecht

Per 1 juli 2015 is het gewijzigde ontslagrecht in werking getreden. Sinds die datum dient bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid UWV om toestemming te worden verzocht. Bij ontslag om andere, meer persoonlijke, redenen dient een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter te worden ingediend. In de hierna volgende alinea's ga ik in op de uitvoering door UWV en de inmiddels verschenen jurisprudentie.

3.2.1 Uitvoering door UWV

In geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of na langdurige arbeidsongeschiktheid voert sinds 1 juli jl. UWV de preventieve ontslagtoets uit. Ik heb UWV verzocht om mij te informeren over de uitvoeringspraktijk in de afgelopen maanden. Hieronder geef ik u de eerste indrukken van de wijze van uitvoering door UWV en de daarbij horende cijfers over onder meer de tijd die gemoeid is met het beoordelen van de verzoeken om toestemming voor ontslag. Gelet op de korte periode sinds de inwerkingtreding kan dit niet meer zijn dan een eerste indruk.

---

[8] Rechtbank Amsterdam 10 juni 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:3968.
[9] Rechtbank Midden-Nederland 13 mei 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:3201.
[10] Kamerstuk 33 818, nr. 70.
[11] Staatscourant 2015, nr. 37839.

Gestructureerd verzoek

Bij de ontslagaanvraag dient de werkgever een door UWV verstrekt formulier te gebruiken. Aan de hand van de antwoorden op de daarop vermelde vragen kan UWV het verzoek om toestemming op een gestructureerde wijze beoordelen, hetgeen bijdraagt aan een efficiënte afhandeling van het verzoek en beoordeling van het verweer van de werknemer. De basis voor de vragen in het formulier wordt gevormd door de wet (Burgerlijk Wetboek) en de lagere regelgeving (Ontslagregeling en Regeling UWV Ontslagprocedure) waarin het toetsingskader voor de beoordeling van een verzoek om toestemming is opgenomen. In de recent gepubliceerde uitvoeringsregels wordt de achtergrond van de gestelde vragen nader geduid. Zij vormen mede de grondslag voor de informatie die van de werkgever wordt gevraagd om een verzoek te onderbouwen. Ook zijn hierin voor de praktijk bruikbare voorbeelden opgenomen van o.a. de toepassing van het zogenoemde afspiegelingsbeginsel.

Afgehandelde ontslagaanvragen en proceduretijd

In de maanden juli, augustus en september zijn gezamenlijk 4.927 verzoeken om toestemming ingediend waarop het nieuwe, sinds 1 juli geldende, ontslagrecht van toepassing is. Hiervan hadden 4.134 zaken betrekking op bedrijfseconomisch ontslag en 768 op ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. In deze eerste drie maanden zijn 2.880 ontslagaanvragen afgewikkeld onder het nieuwe ontslagrecht.[12] In 1.257 zaken is toestemming verleend. Dit betrof 917 toestemmingen voor ontslag wegens een bedrijfseconomische reden en 340 voor ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. In 190 zaken is de toestemming geweigerd en in 1.433 zaken is de aanvraag ingetrokken door de werkgever of door UWV niet in behandeling genomen omdat de door UWV gevraagde aanvulling of nadere toelichting niet binnen de gestelde termijn is ontvangen.

In 90% van de zaken van bedrijfseconomisch ontslag kon worden volstaan met één ronde van verzoek en verweer. In twee van de 982 zaken (0,2%) is de ontslagadviescommissie (OAC) betrokken. In 10% van de zaken was een tweede ronde van hoor- en wederhoor benodigd om een beslissing te kunnen nemen. Dit betreft 106 zaken, waarvan bij vier zaken (4%) de OAC is betrokken. Bij ontslagzaken wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kon in 99% van de gevallen worden volstaan met één ronde van verzoek en verweer. Bij deze zaken wordt geen advies van de ontslagadviescommissie gevraagd.

In onderstaande tabel 1 wordt het aantal afgehandelde ontslagaanvragen nader uitgesplitst.

[12] Op peildatum 4 november 2015.

Tabel 1: Afgehandelde ontslagaanvragen door UWV juli, augustus, september 2015

Juli, augustus en september 2015	**Bedrijfseconomisch**				**Langdurige arbeidsongeschiktheid**	
Totaal afgehandeld[1]	2.338				542	
Totaal ingetrokken[2]	704				101	
Totaal niet in behandeling genomen[3]	546				82	
Verleende ontslagaanvragen	917				340	
Geweigerde ontslagaanvragen	171				19	
	1 ronde		2 rondes		1 ronde	2 rondes
		OAC		OAC		
Totaal aantal verleend/ geweigerd naar ronde	980	2	102	4	354	5
Aantal afgedaan binnen streeftermijn	883 (90%)	0 (0%)	92 (90%)	0 (0%)	339 (96%)	4 (80%)

[1] Op peildatum 4 november 2015.
[2] Het betreft in totaal 805 zaken die zijn ingetrokken, bijvoorbeeld als werkgever en werknemer alsnog met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan.
[3] Het betreft in totaal 628 zaken die niet in behandeling zijn genomen omdat de ontslagaanvraag niet compleet is.

Beoogd is een voortvarende afhandeling van de ingediende verzoeken. Daarom wordt ook gebruik gemaakt van gestructureerde aanvraagformulieren. Desondanks is een aantal van 546 verzoeken bij bedrijfseconomisch ontslag en 82 verzoeken bij langdurige arbeidsongeschiktheid niet in behandeling genomen. Daaraan kunnen verschillende redenen ten grondslag liggen, zoals het niet aanvullen van een onvolledig verzoek omdat partijen inmiddels overeenstemming hebben bereikt.

Voor de afhandeling van verzoeken om toestemming voor ontslag zijn streeftermijnen gesteld.[13] In tabel 1 is per ontslaggrond van de afgehandelde ontslagaanvragen aangegeven in hoeverre deze afhandeling binnen de streeftermijnen heeft plaatsgevonden. Redenen die kunnen leiden tot het niet halen van de streeftermijn zijn divers. Het kan bijvoorbeeld komen door een verzoek om uitstel door partijen of situaties waarin de OAC gelet op specifiek benodigde deskundigheid niet op de benodigde korte termijn bijeengeroepen kon worden. Dit zijn zogenoemde verschoonbare oorzaken van een te late afhandeling. In 38% van de zaken waarin de streeftermijn niet is gehaald was daarbij sprake van verschoonbare oorzaken. In 62% van deze zaken was geen verschoonbare oorzaak aan te wijzen.

[13] Zie Kamerstuk 33 818, nr. 7, p. 66. In geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is de streeftermijn 4 weken wanneer één ronde van verzoek en verweer voldoende is om een beslissing te kunnen nemen. De termijn is 5 weken indien de ontslagadviescommissie wordt geraadpleegd. Wanneer een extra ronde van hoor- en wederhoor nodig is, is de streeftermijn 7 weken. Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid is de streeftermijn 4 weken wanneer één ronde van verzoek en verweer voldoende is om een beslissing te kunnen nemen en 8 weken wanneer een tweede ronde van hoor- en wederhoor nodig is.

Beoordeling criteria voor overbruggingsregeling transitievergoeding kleine werkgever

Als sprake is van bedrijfseconomisch ontslag door een slechte financiële situatie bij een kleine werkgever (gemiddeld minder dan 25 werknemers) dan komt de werkgever mogelijk in aanmerking voor toepassing van de overbruggingsregeling voor de transitievergoeding. Daarvoor moet zijn voldaan aan de criteria die in artikel 24 van de Ontslagregeling staan opgenomen. Werkgevers en werknemers kunnen UWV verzoeken om een oordeel over de vraag of aan deze criteria is voldaan. In de maanden juli, augustus en september is hier in totaal 257 maal door werkgevers om verzocht en 4 maal door werknemers. Op peildatum 4 november 2015 waren 75 verklaringen afgegeven waarin is geoordeeld dat aan de criteria van artikel 24 van de Ontslagregeling was voldaan en 61 waarin is geoordeeld dat hier niet aan is voldaan. In 29 gevallen is het verzoek om een verklaring ingetrokken. Er zijn nog 96 verzoeken in behandeling.

3.2.2 Jurisprudentie ontslagrecht

Voor wat betreft de inmiddels verschenen jurisprudentie over het per 1 juli jl. gewijzigde ontslagrecht ga ik hieronder in op het artikel in de Telegraaf van 1 oktober jl., de praktijk van pro-forma ontbindingsverzoeken en jurisprudentie over het criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten».

Reactie op artikel Telegraaf

Uw vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft mij per brief van 8 oktober jl. verzocht om in deze brief in te gaan op het artikel in de Telegraaf «Ontslag niet zo soepel, werkgevers betalen toch hogere vertrekpremie» van 1 oktober jl. Hierbij voldoe ik aan dat verzoek. De wijziging van het ontslagrecht kan ertoe leiden dat onder het nieuwe recht een verzoek om ontbinding door de kantonrechter wordt afgewezen waar die onder het oude recht zou zijn toegewezen. Dit moet worden bezien in het licht van de gehele stelselwijziging. Een belangrijk onderdeel van het gewijzigde ontslagrecht is dat verworvenheden als bescherming tegen willekeur en het preventieve karakter van het stelsel behouden zijn gebleven. Hiermee ook het uitgangspunt dat ontslag moet zijn gebaseerd op een redelijke grond. Hoewel dit uitgangspunt niet nieuw is, is wel nieuw dat deze redelijke gronden zijn opgenomen in de wet.[14] Daar waar een werkgever het bestaan van een redelijke grond voor ontslag onvoldoende onderbouwt, kan de arbeidsovereenkomst logischerwijs niet worden ontbonden. Hier staat tegenover dat als de redelijke grond wel voldoende is onderbouwd (en aan overige vereisten is voldaan) ontbinding volgt tegen betaling van een transitievergoeding, die veel lager is dan de vergoeding op basis van de voor 1 juli 2015 geldende kantonrechtersformule.

Pro-forma ontbindingsverzoeken

In de jurisprudentie onder het nieuwe recht komen ook zogenoemde pro-forma beschikkingen voor. Het betreft hier ontbindingsverzoeken waarbij partijen reeds onderling overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst doch niettemin van de kantonrechter een ontbindingsbeschikking wensen te ontvangen. Tijdens de behandeling van de Wwz is zijdens de regering reeds aangegeven dat voor een verzoek om pro-forma ontbinding geen aanleiding bestaat wanneer partijen zelf reeds overeenstemming hebben over de beëin-

[14] Artikel 7:669, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

diging van de arbeidsovereenkomst, omdat zij in dat geval zelf – zonder tussenkomst van de rechter – de arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen. Ook is opgemerkt dat de regering geen voorstander is van pro-forma ontbindingsverzoeken vanwege de onnodige belasting van de rechterlijke macht die hiermee gepaard gaat.[15] Voor het verkrijgen van een beschikking van de kantonrechter als executoriale titel voor de door partijen onderling overeengekomen vergoeding bestaat nu doorgaans geen grond meer. De rechter kan bij een ontbinding immers geen andere vergoedingen toekennen dan wat bij wet is voorgeschreven. Ik verwacht dan ook dat deze praktijk zal afnemen.

«Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten»

In de jurisprudentie zijn inmiddels ook de eerste beschikkingen gepubliceerd over het zogenoemde «muizengaatje». Dit betreft het criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten» wat enerzijds kan leiden tot toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemer en anderzijds kan leiden tot het niet verschuldigd zijn van de transitievergoeding of een lagere transitievergoeding. Ter illustratie wordt in bijlage 3 een aantal zaken uit de jurisprudentie beschreven.

Veelal wordt daarin door kantonrechters, onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis en daarin opgenomen voorbeelden, overwogen dat voor toekenning van dit criterium alleen in uitzonderlijke gevallen aanleiding is. Op basis van de concrete feiten en omstandigheden in de specifieke zaak geeft de kantonrechter dan een oordeel, zowel over de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als – in geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever – over de hoogte van de billijke vergoeding. Ten aanzien van de hoogte van aan de werknemer toegekende billijke vergoedingen wordt doorgaans onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis onder meer overwogen dat deze naar haar aard in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Daarnaast wordt veelal overwogen dat de hoogte moet worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen maar waarbij wel rekening kan worden gehouden met de financiële situatie van de werkgever. De hoogte van de toegekende billijke vergoeding verschilt dan ook per zaak. In de in bijlage 3 weergegeven zaken varieert de hoogte van € 2.000 bruto tot € 30.654,05 bruto.

3.2.3 Tussenconclusie

Ook voor het onderdeel ontslagrecht is het op dit moment te vroeg om conclusies te kunnen trekken als het gaat om het bereiken van de doelen van de Wwz. Bij de uitvoering door UWV let ik nauw op de ook door uw Kamer gewenste voortvarendheid in afhandeling en daarbij spelende factoren. Uiteraard verlies ik daarbij de door UWV in acht te nemen zorgvuldigheid niet uit het oog en houd ik rekening met de realiteit dat bij een gewijzigd uitvoeringsproces enige tijd van gewenning nodig is. Wat betreft de jurisprudentie over het criterium «ernstige verwijtbaarheid» valt op dat dit criterium, conform de bedoeling van de wet, in uitzonderlijke situaties wordt toegepast. De billijke vergoeding die in een aantal zaken is toegekend bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever verschilt in hoogte. Dat is ook verklaarbaar omdat de wet geen norm stelt voor deze vergoeding. Bovendien kan ook dit nog anders worden in hoger beroep. Wat betreft de ontbindingsgronden wil ik wijzen op het onderzoek dat ik in

[15] Zie o.a. Kamerstuk 33 818, nr. C, p. 88–89.

de eerste helft van 2016 zal laten verrichten ter uitvoering van de motie Backer.[16] Over de uitkomsten daarvan zal ik u voor het zomerreces informeren.

3.3 WW

Per 1 juli 2015 is ook een aantal wijzigingen in de WW in werking getreden. Hieronder ga ik in op de invoering van inkomstenverrekening en de aanscherping van het begrip «passende arbeid». Met name het uitvoeringsproces bij UWV en de gevolgen daarvan voor uitkeringsgerechtigden in de afgelopen maanden komen hierbij aan bod. Tot slot ga ik kort in op de voorbereiding van de wijzigingen per 1 januari 2016 en de afspraken die in cao's zijn gemaakt over aanvullingen ten aanzien van de duur en opbouw van de WW.

3.3.1 Uitvoeringsproces inkomstenverrekening

Per 1 juli 2015 is inkomstenverrekening ingevoerd in de WW. Uitkeringsgerechtigden die na die datum een WW-uitkering aanvragen, krijgen te maken met deze nieuwe systematiek. Belangrijk winstpunt van de overstap van uren- op inkomstenverrekening is dat werken naast een WW-uitkering altijd lonend is. Deze overstap heeft ook andere gevolgen voor uitkeringsgerechtigden en UWV. WW-gerechtigden dienen vanaf 1 juli maandelijks door te geven of zij inkomsten hebben gehad en hoe hoog deze inkomsten waren of – wanneer UWV hierover reeds beschikt via de Polisadministratie – de inkomensgegevens te bevestigen. Nadat UWV een bericht van de WW-gerechtigde heeft ontvangen, wordt de uitkering berekend en uitbetaald. Uitbetaling van de uitkering vindt plaats drie tot tien werkdagen na ontvangst van de inkomensopgave. Zoals ik heb aangegeven in mijn brief van 8 juni 2015 zou dit gemiddeld rond de 10e van de daaropvolgende kalendermaand zijn.[17]

In juli was sprake van circa 57.000 nieuwe WW-uitkeringen en in augustus 36.000.[18] Inmiddels is informatie beschikbaar over het uitvoeringsproces in deze maanden. De inkomstenopgave over juli kon vanaf 1 augustus ingevuld worden door uitkeringsgerechtigden. Op 1 augustus ontving UWV 25% van de inkomstenopgaven ingevuld retour. Gemiddeld ligt de doorlooptijd voor het retourneren van de inkomstenopgave op 6,8 dagen over juli en 3,4 dagen over augustus.

Na ontvangst van de inkomstenopgave berekent UWV de hoogte van de WW-uitkering en betaalt UWV de WW-uitkering. De tijd tussen ontvangst van de inkomstenopgave en de betaalbaarstelling van de uitkering bedraagt over juli gemiddeld 3,8 dagen en over augustus gemiddeld 4,4 dagen.[19] Gemiddeld zitten er 31 kalenderdagen tussen de eerste WW-dag en de eerste betaling. De betaaldatum is daardoor twee tot drie weken later dan in het verleden het geval was. Uitkeringsgerechtigden die hierdoor in de financiële problemen dreigen te komen, kunnen UWV verzoeken een voorschot op de WW-uitkering te verstrekken. In juli is 116 keer een voorschot verstrekt en in augustus 148 keer (minder dan 0,5% van de nieuwe WW-uitkeringen).

---

[16] Kamerstuk 33 818, nr. F.
[17] Kamerstuk 26 448, nr. 536.
[18] UWV, Nieuwsflits arbeidsmarkt augustus 2015.
[19] De daadwerkelijke betaling is een tot enkele dagen later afhankelijk van de verwerking door de bank.

3.3.2 Aanscherping passende arbeid en verbreding zoekgedrag

In het sociaal akkoord is afgesproken dat de definitie van passende arbeid wordt aangescherpt. Dit houdt in dat reeds na zes, in plaats van na twaalf maanden, alle arbeid als passend wordt aangemerkt. Dit is geregeld in het Besluit passende arbeid WW en ZW.[20] In de begrotingsafspraken 2014 is afgesproken dat ook de handhaving op dit punt wordt versterkt. Dit is op zo'n manier ingevuld dat in de gesprekken die UWV in de zevende maand van werkloosheid met de WW-gerechtigde voert, specifieke aandacht wordt besteed aan de verruiming van het begrip passende arbeid. Tijdens deze gesprekken wordt van de WW-gerechtigde gevraagd te laten zien op welke vacatures al is gesolliciteerd en op welke vacatures de WW-gerechtigde de komende periode van plan is te solliciteren. Ook wordt beoordeeld of het (voorgenomen) zoekgedrag breed genoeg is. Later wordt getoetst of de werkzoekende hieraan invulling heeft gegeven. UWV heeft extra middelen ter beschikking gekregen om in 2015 en 2016 42.000 personen op jaarbasis te spreken. De resultaten over 2015 komen naar verwachting begin 2016 beschikbaar. Na afloop van deze twee jaar vindt een evaluatie plaats van de versterking van handhaving op dit punt.

3.3.3 Voorbereiding wijzigingen per 1 januari 2016

Een aantal wijzigingen in de WW die onderdeel vormen van de Wwz treedt per 1 januari 2016 in werking. Voor de WW betreft dit de wijzigingen in opbouw/duur van de WW (en WGA) en de maximering van de hoogte van de faillissementsuitkering op anderhalf keer het maximum dagloon. Ter voorbereiding op deze wijzigingen heeft UWV processen en ICT-systemen aangepast. Ook verzorgt UWV voorlichting over deze wijzigingen. Op de website van UWV is algemene informatie te vinden over de wijzigingen die in gaan per 1 januari 2016. Daarnaast zullen uitkeringsgerechtigden die na 1 januari recht krijgen op een WW-uitkering gericht geïnformeerd worden.

In relatie tot de wijzigingen in de maximale duur en opbouw van de WW is in het sociaal akkoord afgesproken dat sociale partners cao-afspraken kunnen maken over reparatie. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard. De eerste effecten met betrekking tot het beperken van de opbouw en duur van de WW doen zich voor vanaf het najaar 2017. Sociale partners pakken dit onderwerp nu al actief op. Met brieven van 17 april 2015 en 24 november 2015 heeft de Stichting van de Arbeid de decentrale cao-partijen aanbevolen om hierover afspraken te maken. Ook in het SER-advies over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW (TAW) wordt aandacht besteed aan de uitvoering van deze cao-aanvullingen. Een kabinetsreactie op dit SER-advies is op 24 november 2015 aan uw Kamer gezonden.

Uit een steekproef van de 99 grootste cao's (die circa 85% van alle werknemers betreffen die onder een cao vallen) is zichtbaar dat in 30 cao's afspraken zijn gemaakt over cao-aanvullingen.[21] Deze afspraken lopen uiteen van intentieverklaringen (bijvoorbeeld in de cao's voor de gehandicaptenzorg en glastuinbouw) tot concrete afspraken (bijvoorbeeld in de cao's voor bibliotheken en UMC). Volgend jaar zal ik u informeren over de cao-afspraken die in 2015 zijn gemaakt aanvullingen na de WW.

---

[20] Stb. 2014, 525.
[21] Steekproef door Ministerie van SZW, stand: 1 september 2015.

3.3.4 Tussenconclusie

Eerder was al duidelijk dat de invoering van inkomstenverrekening een ingrijpende wijziging van systemen en processen behelst, die veel vraagt van de uitvoering bij UWV. Daarover heb ik onder meer met uw Kamer gesproken tijdens het vragenuur van 23 juni 2015. Niet te voorkomen is dat een dergelijke ingrijpende wijziging op onderdelen gepaard gaat met kinderziekten (zie onder meer een aantal in paragraaf 4.3 genoemde aandachtspunten). Ook leidt het uitvoeringsproces voor UWV tot een piekbelasting in de eerste week van de maand vanwege de uitvraag van inkomensgegevens. In dit kader heeft UWV in augustus en november het klantcontactcentrum opengesteld in het eerste weekend (1 en 2 augustus en 1 november) in verband met vragen over de inkomstenopgave. De eerste maanden overziend is mijn beeld dat het uitvoeringsproces in de praktijk op hoofdlijn verloopt zoals was voorzien en dat, mede door extra capaciteitsinzet bij UWV, sprake is van een redelijk tot goed functionerend uitvoeringsproces. UWV en ik blijven nauwgezet monitoren hoe dit proces de komende tijd verloopt.

4. Overige aandachtspunten

4.1 Flexibele arbeid

Tijdens het debat over de Wwz op 2 juli jl. is de motie Voortman c.s. aangenomen die de regering verzoekt om in overleg met de sociale partners voorstellen te doen om meerjarige tweede tijdelijke contracten mogelijk te maken zonder dat op grond van de zogenoemde ketenbepaling een vast contract ontstaat.[22] Daarop heb ik toegezegd om de mogelijkheid van een meerjarige tweede arbeidsovereenkomst zonder tussentijdse opzegmogelijkheid bij sociale partners te sonderen. De Stichting van de Arbeid heeft mij laten weten op dit moment, vijf maanden na de inwerkingtreding van de Wwz, eerst de werking van de wet te willen afwachten voordat zij een mening geeft over al dan niet vooronderstelde effecten. Zij vindt het nu niet opportuun om de Wwz aan te passen. Dit laat onverlet dat het denken over andere contractvormen niet stil hoeft te staan, aldus de Stichting. In deze zin is het blijvend monitoren van ontwikkelingen in relatie tot de effecten van de Wwz van belang, mede gelet op het overgangsregime dat op 1 juli 2016 eindigt.

4.2 Ontslagrecht

Nog voordat de wijziging van het ontslagrecht in werking trad zijn er wat betreft de transitievergoeding maatregelen getroffen om te voorkomen dat werknemers met een tijdelijk contract door toedoen van de regeling van de transitievergoeding geen volgend contract zou worden aangeboden, zoals in het seizoenswerk. Het gaat om de volgende maatregelen:

- de werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd als hij de werknemer de garantie biedt dat hij binnen zes maanden na het eindigen van een tijdelijk contract weer bij hem aan de slag kan;
- overgangsrecht, inhoudende dat voor het bepalen van het recht op en hoogte van de transitievergoeding arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd (of een kortere termijn als die op grond van de cao gold) niet worden meegeteld; en
- om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te bevorderen, dat als een dergelijke arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 wordt aangegaan (en later in de tijd eindigt) voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor die datum zijn geëindigd (en

[22] Kamerstuk 33 818, nr. 75.

onderbroken zijn geweest met een periode langer dan drie maanden, of de termijn die op grond van de cao gold) niet worden meegeteld.[23]

Zoals toegezegd zal ik uw Kamer na respectievelijk een half jaar en een jaar na inwerkingtreding van deze regeling berichten over de effecten van deze maatregelen. Ik zal de Stichting van de Arbeid vragen mij hierover te informeren.

4.3 WW

Naast het eerste beeld over de invoering van de WW-onderdelen van de WWZ zoals is beschreven in paragraaf 3.3, wil ik uw Kamer wijzen op een viertal specifieke punten met betrekking tot de inkomstenverrekening. Dit betreft de herleving van oude WW-rechten, de dagloonvaststelling voor starters/flexwerkers, inkomstenverrekening in november/december en de uitkomsten van een pilot gericht op het versnellen van de loonaangifte door werkgevers.

4.3.1 Aandachtspunt inkomstenverrekening: herleving van oude WW-rechten

Een eerste punt betreft de herleving van oude WW-rechten. De invoering van inkomstenverrekening heeft in principe alleen betrekking op nieuwe WW-uitkeringen. Op deze regel bestaan twee uitzonderingen. Wanneer er een oud WW-recht loopt en er ontstaat na 1 juli 2015 een nieuw WW-recht dan wordt het oude recht geconverteerd naar de nieuwe systematiek (met behoud van de resterende duur van de uitkering). Dit gebeurt ook in de situatie dat een oud WW-recht herleeft tegelijk met het ontstaan van een nieuw WW-recht. Omdat niet volledig duidelijk was hoe in deze bijzondere situatie van het tegelijk ontstaan van een nieuw recht en het herleven van een oud recht moest worden gehandeld, heeft UWV in eerste instantie enkel een nieuw WW-recht toegekend en deze gevallen geregistreerd. Inmiddels bestaat die duidelijkheid wel. Voor uitkeringsgerechtigden van wie het recht na 1 oktober 2015 ontstaat, wordt de totale WW-uitkering in deze specifieke situatie direct juist berekend. Voor WW-rechten die tussen 1 juli en 1 oktober 2015 zijn ontstaan, voert UWV een herstelactie uit. Deze herstelactie start op 1 december 2015 en loopt door tot in het voorjaar.

4.3.2 Aandachtspunt inkomstenverrekening: dagloon voor starters en flexwerkers

Een tweede punt vormt de dagloonvaststelling voor starters en flexwerkers. Hierover heb ik met uw Kamer gesproken tijdens het Algemeen Overleg op 23 september jl. In dat Algemeen Overleg heb ik aangekondigd om in overleg met sociale partners en UWV te zoeken naar een oplossing voor de lagere dagloonvaststelling voor deze groepen en u hierover voor de begrotingsbehandeling te informeren. Zoals ik heb aangeven in het Algemeen Overleg zijn er verschillende opties denkbaar waarlangs de dagloonvaststelling voor starters en flexwerkers/seizoenswerkers kan worden aangepast. Bij de beoordeling van deze opties heb ik de volgende drie criteria in ogenschouw genomen:

1) de mate waarin de optie leidt tot een verhoging van het dagloon voor starters en flexwerkers/seizoenswerkers,
2) de gevolgen voor de uitvoering, met inbegrip van de mogelijkheid tot terugwerkende kracht tot 1 juli 2015, en
3) de financiële effecten (uitkeringslasten en uitvoeringskosten).

[23] Om ongerechtvaardigde verschillen te voorkomen geldt dezelfde regeling voor werknemers die voor 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gekregen.

Op basis van de hiervoor genoemde criteria kies ik voor een wijziging van het dagloonbesluit die specifiek het dagloon voor starters en flexwerkers/seizoenswerkers verhoogt, doordat kalendermaanden zonder loon buiten beschouwing worden gelaten. In de huidige situatie, die sinds 1 juli jl. geldt, wordt het totale loon in het jaar voor het intreden van het arbeidsurenverlies altijd gedeeld door 261 dagloondagen. Dit heeft ertoe geleid dat het dagloon voor starters en flexwerkers/seizoenswerkers die niet het gehele jaar hebben gewerkt, (veel) lager kan zijn dan vóór 1 juli jl. De gekozen oplossing leidt ertoe dat wanneer een werknemer in een of meer kalendermaanden in het refertejaar in het geheel niet heeft gewerkt, het totale loon in dat jaar niet door 261 dagloondagen wordt gedeeld, maar door een minder aantal dagen. Dit heeft voor starters en flexwerkers/seizoenswerkers een dagloonverhogend effect. Voor werknemers die in alle kalendermaanden, al dan niet in wisselende omvang, hebben gewerkt, heeft deze wijziging geen effect. Daarmee voldoet deze optie aan het eerste criterium, dat het dagloon voor starters en flexwerkers moet worden verhoogd.

Een eerste inschatting van UWV is dat de gekozen oplossing uitvoerbaar is, maar waarschijnlijk niet eerder dan vanaf 1 januari 2017. Het betreft de herintroductie van een methode die UWV in het verleden ook heeft toegepast bij de dagloonvaststelling. Alhoewel UWV over de uitvoerbaarheid pas een definitieve uitspraak kan doen in een uitvoeringstoets, voldoet deze optie naar verwachting dus ook aan het tweede criterium.

Tijdens het genoemde Algemeen Overleg is door uw Kamer speciale aandacht gevraagd voor terugwerkende kracht van een herziening van het dagloon. De voorgestelde optie raakt op jaarbasis circa 25 duizend starters en circa 30 duizend flexwerkers. Bij reparatie met terugwerkende kracht moet UWV voor al deze gevallen niet alleen het dagloon herzien, maar dient over de hele periode ook een herberekening van de WW-uitkering (en eventuele toeslag op grond van de Toeslagenwet) plaats te vinden. UWV heeft aangegeven dat dit laatste onuitvoerbaar is. Ik bezie daarom de mogelijkheid van een aparte overgangsregeling op grond waarvan eenmalig een bedrag wordt verstrekt aan starters en flexwerkers ter compensatie van de lagere dagloonvaststelling. Dit werk ik momenteel in overleg met UWV nader uit. Voor deze overgangsregeling geldt eveneens dat UWV een definitief oordeel over de uitvoerbaarheid pas kan geven in een uitvoeringstoets.

De gekozen oplossing leidt tot circa € 30 miljoen hogere uitkeringslasten ten opzichte van ongewijzigd beleid. Dit past, naar verwachting met inbegrip van de uitvoeringskosten, binnen de onbedoelde besparing die met de dagloonwijziging per 1 juli jl. samenhangt. De oplossing past daarom binnen de bestaande budgettaire kaders. Ik werk de wijziging nu uit in een aanpassing van het Dagloonbesluit. Zodra ik daarover een uitvoeringstoets met onder meer de gevolgen voor de uitvoeringskosten van UWV heb ontvangen, zal ik uw Kamer nader informeren.

Over de verschillende opties tot reparatie is in de afgelopen periode intensief overleg gevoerd met sociale partners in het verband van de Stichting van de Arbeid (Stichting). De Stichting heeft mij een andere optie geadviseerd. De Stichting stelt voor om het huidige Dagloonbesluit zodanig te wijzigen dat de hoogte van de WW-uitkering in vrijwel alle gevallen (bijna) even hoog is als die zou zijn geweest als het Dagloonbesluit, zoals dat gold voor 1 juli 2015, nog van toepassing zou zijn. Bij deze optie moet onderscheid worden gemaakt tussen werknemers die in het refertejaar in één dienstbetrekking hebben gewerkt, in een of meer elkaar opvolgende dienstbetrekkingen en/of naast elkaar lopende (parallelle) dienstbetrekkingen.

In de eerste situatie (één dienstbetrekking) komt deze optie overeen met de door mij gekozen oplossing. In de tweede situatie (opeenvolgende dienstbetrekkingen) wordt het dagloon bepaald door het totale loon in de dienstbetrekking waaruit de betrokkene werkloos is geworden, te delen door het aantal dagloondagen vanaf de aanvang van die dienstbetrekking tot en met het einde van de referteperiode (dat is de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de dienstbetrekking is geëindigd). Voorts geldt ook in deze situatie dat de kalendermaanden waarin de werknemer geen loon heeft genoten in de dienstbetrekking waaruit de betrokkene werkloos is geworden, buiten beschouwing worden gelaten. In de derde situatie (parallelle dienstbetrekkingen) wordt het dagloon in twee stappen bepaald. De eerst stap is gelijk aan hetgeen in de vorige alinea is besproken. Bij de tweede stap wordt het loon van de parallelle dienstbetrekking gedurende de laatste vijf aangiftetijdvakken van de referteperiode, gedeeld door 109 dagloondagen. De uitkomst daarvan wordt bij de uitkomst van de eerste stap opgeteld. De ratio van deze tweede stap is dat in de WW, zoals die gold vóór 1 juli jl., het gemiddeld aantal arbeidsuren over de laatste 26 weken in deze parallelle dienstbetrekkingen, invloed had op de hoogte van de uitkering in die zin dat deze werd verlaagd als de werknemer meer uren ging werken dan dat gemiddelde. Naar analogie daarvan wordt het gemiddelde loon in die parallelle dienstbetrekkingen gedurende die periode berekend.

Deze door de Stichting voorgestelde optie neem ik vanwege de volgende drie redenen niet over. Ten eerste omdat de optie niet voldoet aan het criterium dat de wijziging altijd tot een verhoging van het dagloon voor flexwerkers moet leiden. Het voorstel van de Stichting leidt niet alleen vaker tot een wijziging van het dagloon, maar kan ook betekenen dat het dagloon lager wordt vastgesteld dan op grond van de huidige regels. Dat kan zich voordoen in de situatie van opeenvolgende en/of parallelle dienstbetrekkingen. Een voorbeeld is de werknemer die in de dienstbetrekking voorafgaande aan de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, gemiddeld per aangiftetijdvak meer uren heeft gewerkt en/of gemiddeld een hoger uurloon had dan in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden. In de door mij gekozen optie is het dagloon van flexwerkers altijd gelijk aan dan wel hoger dan op grond van het huidige Dagloonbesluit.
Verder kan de door de Stichting voorgestelde optie tot verschillende daglonen leiden bij hetzelfde arbeidspatroon. Indien bijvoorbeeld een werknemer van dienstbetrekking is gewisseld in het refertejaar, dan kan hij een hoger of lager dagloon hebben dan een werknemer die in één dienstbetrekking heeft gewerkt in het refertejaar, ook ingeval ze exact hetzelfde aantal uren hebben gewerkt tegen hetzelfde uurloon. Zo is het dagloon van een werknemer die het eerste half jaar bij werkgever A 30 uur per week heeft gewerkt tegen een uurloon van € 10 en het tweede half jaar bij werkgever B 40 uur per week tegen hetzelfde of hoger uurloon, hoger dan van een werknemer die exact hetzelfde aantal uren heeft gewerkt tegen hetzelfde uurloon, maar bij dezelfde werkgever. Dit verschil in uitkomst is in 2013 aanvaard, omdat het in de praktijk soms zeer lastig was om vast te stellen of een dienstbetrekking in de plaats was gekomen van een andere dienstbetrekking. Er is echter geen reden om dit verschil in uitkomst te handhaven, indien een goed alternatief bestaat die dat nadeel niet kent. Zo brengt de door mij gekozen oplossing mee dat het dagloon in de beide hiervoor genoemde gevallen hetzelfde is.

Ten tweede is een bezwaar dat, alhoewel nog geen uitvoeringstoets is uitgebracht, het UWV dit voorstel niet uitvoerbaar acht. Dit voorstel leidt namelijk voor veel meer werknemers tot een wijziging (verhoging of verlaging) van het dagloon. Dit zou meebrengen dat – althans bij een hoger dagloon – veel meer personen onder de hiervoor genoemde

overgangsregeling vallen dan in de door mij gekozen oplossing. Door de omvang van de groep zijn daar uitvoeringstechnische bezwaren aan verbonden, onder andere door de hoeveelheid beschikkingen, betalingen, bezwaarprocedures en dergelijke die daarmee gepaard gaan. Hoe groter de groep, hoe meer de overgangsregeling drukt op de dagelijkse werkzaamheden bij UWV.

Ten derde brengt de door de Stichting voorgestelde optie hogere financiële lasten mee dan de door mij gekozen oplossing. Zo brengt zij extra uitkeringslasten mee (naar verwachting tussen € 10 miljoen en € 20 miljoen) ten opzichte van de door mij gekozen oplossing en zijn de implementatie- en uitvoeringskosten hoger doordat de optie complexer is. Daarmee zijn de financiële lasten hoger dan de onbedoelde besparing als gevolg van de laatste dagloonwijziging. Bovendien brengt de overgangsregeling extra uitvoeringskosten mee, omdat die een veel grotere groep uitkeringsgerechtigden omvat. Deze optie kan ik niet binnen de bestaande budgettaire kaders vormgeven.

4.3.3 Aandachtspunt inkomstenverrekening: extra inkomsten in november en december

Een derde punt betreft de verrekening van extra inkomsten in november en december. Sinds 1 juli wordt de WW-uitkering per kalendermaand berekend en worden inkomsten per kalendermaand verrekend. UWV baseert zich daarbij in principe op het loon zoals dat door de werkgever wordt opgegeven in de loonaangifte. De meeste werkgevers doen per kalendermaand loonaangifte, maar sommige werkgevers doen dit per vier weken. In de uitvoeringspraktijk wordt het loon van een loonaangifte over vier weken (volledig) toegerekend aan de kalendermaand waarin het einde van de betreffende 4-wekenperiode valt. Dit jaar eindigen het elfde en twaalfde 4-wekentijdvak in november, te weten op 1 november en op 29 november. Daarom worden dit jaar de inkomsten uit het elfde en twaalfde 4-wekentijdvak verrekend met de WW-uitkering over november. Als gevolg hiervan kan voor deze groep over november eenmalig sprake zijn van een lagere WW-uitkering of kan er over die maand geen recht op WW-uitkering bestaan. Hier tegenover staan overigens wel de hogere inkomsten uit arbeid in november. Daarnaast ontvangt een deel van de uitkeringsgerechtigden die werken naast hun WW-uitkering, in december een eenmalige salariscomponent (incidentele beloning of 13e maand). Zo'n eenmalige salariscomponent wordt in de maand dat deze wordt ontvangen, verrekend met de WW-uitkering. Dit kan voor betrokkenen over december eenmalig leiden tot een lagere WW-uitkering. Ook hiervoor geldt dat daar tegenover hogere inkomsten uit arbeid staan. Om betrokkenen hierop voor te bereiden, geeft UWV in de voorlichting specifieke aandacht aan deze situaties.

4.3.4 Aandachtspunt inkomstenverrekening: pilot snellere loonaangifte

Een vierde punt betreft de beschikbaarheid van inkomensgegevens via de loonaangifte van de werkgever. Door de invoering van inkomstenverrekening in de WW is het van groter belang geworden dat UWV beschikt over actuele en correcte inkomensgegevens. Wanneer gegevens worden uitgevraagd bij de WW-gerechtigde zijn ze actueel maar niet altijd correct. Wanneer UWV gegevens ontvangt van de werkgever (via de loonaangifte) zijn ze betrouwbaar maar niet altijd voldoende actueel om als basis te dienen voor inkomstenverrekening. Werkgevers hebben immers een maand de tijd om hun loonaangifte te doen (gegevens over juli kunnen door werkgevers tot eind augustus bij de Belastingdienst aangeleverd worden), terwijl voor inkomstenverrekening de inkomensgegevens direct na ommekomst van de maand beschikbaar moeten zijn.

Hiermee geconfronteerd hebben UWV en de Belastingdienst in de periode van eind 2014 tot medio 2015 een pilot uitgevoerd. In deze pilot is onderzocht of werkgevers op vrijwillige basis bereid en in staat zijn om sneller loonaangifte te doen. Aan deze pilot hebben 112 werkgevers meegewerkt, die via de loonaangiften gegevens aanleverden van ruim 1 miljoen banen. De resultaten van de pilot zijn overwegend positief. Het merendeel van de werkgevers dat meedeed aan de pilot leverde de loonaangifte sneller en vollediger aan. In bijlage 4 bij deze brief ga ik nader in op de bevindingen uit de pilot en aanbevelingen van UWV en de Belastingdienst. De belangrijkste aanbeveling die nu door UWV en de Belastingdienst wordt opgepakt, is dat onderzocht gaat worden of over de gehele linie werkgevers, op basis van vrijwilligheid, sneller loonaangifte kunnen doen.

5. Voorlichting over de Wwz

Een nieuwe wet dient uiteraard gepaard te gaan met goede voorlichting over de wijzigingen. Rondom de inwerkingtreding van de Wwz zijn daarvoor verschillende activiteiten ondernomen. De voorlichting had als doel om regelgeving bekend te maken onder werkgevers en werknemers en om een bijdrage te leveren aan de met de wet beoogde verandering van cultuur en normen rond arbeidsrelaties. Het betrof een gezamenlijke inspanning van mijn ministerie, sociale partners en uitvoerders. De voorlichting had een drieledig karakter. Ten eerste zijn de reguliere communicatiekanalen voor wetgevingstrajecten ingezet (zoals publicaties op rijksoverheid.nl en het beantwoorden van burgervragen). Ten tweede is gezorgd voor aanvullende informatie op maat en ten derde zijn twee campagnes gestart.

Met betrekking tot de hierboven als eerste genoemde reguliere communicatieactiviteiten wordt gebruik gemaakt van de reguliere website van de rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl. Vooruitlopend op de inwerkingtreding van de Wwz was hier al informatie te vinden over de wijzigingen in het flex- en ontslagrecht en de WW. Inmiddels is deze informatie uitgebreid met veelgestelde vragen en antwoorden.

De hierboven als tweede genoemde aanvullende informatie op maat betreft een speciale informatieve website over de Wwz. Op www.mijnwerkenzekerheid.nl kunnen werkgevers en werknemers uitleg vinden over de wet in den brede. Om tot een verdiepingsslag te komen is ook een groot aantal factsheets per onderwerp gemaakt die op de website zijn te vinden. De website en de factsheets zijn zo opgesteld dat geïnteresseerden alle informatie over een bepaalde situatie bij elkaar kunnen vinden. Naast de factsheets is op de website een tool over de ketenbepaling en een tool over de transitievergoeding te vinden. Beide tools vormen voor werknemers en werkgevers een hulpmiddel om de gevolgen van de Wwz voor hun specifieke situatie te kunnen bepalen. De website, de factsheets en de tools zijn in samenspraak met sociale partners opgesteld. De factsheets zijn ook actief door sociale partners verspreid onder hun achterban en geplaatst op rijksoverheid.nl.

Ten derde is een tweetal campagnes gestart. De eerste campagne bestond onder meer uit radiospotjes en advertenties op internet. De eerste ronde van deze campagne is in het najaar van 2014 van start gegaan. Deze campagne had tot doel de wijzigingen in de regels over flexibele arbeid die per 1 januari 2015 zijn ingegaan onder de aandacht te brengen (onder andere de introductie van de aanzegtermijn en de wijziging van de regels over de proeftijd en het concurrentiebeding in tijdelijke contracten) en was specifiek op jongeren gericht. Hiervoor is gekozen omdat met name jongeren vaak op basis van een flexibel contract werken en doorgaans

niet zijn aangesloten bij een vakbond. Deze campagneronde is begin 2015 herhaald. In mei 2015 is de tweede ronde van de campagne van start gegaan, waarin is ingegaan op enkele wijzigingen die per 1 juli 2015 in werking zijn getreden (de ketenbepaling, de veranderingen in het ontslagrecht en de introductie van de transitievergoeding). In augustus 2015 is het radiospotje over de transitievergoeding herhaald.

Naar deze campagne is effectonderzoek verricht. De bekendheid van de campagne scoorde ruim boven de rijksbrede benchmark voor dit soort campagnes. Zowel onder werkgevers als werknemers blijkt de bekendheid dat de regels over het ontslag- en flexrecht veranderen groot. Rond de 80% van de werkgevers en ruim 60% van de werknemers was hiervan in juni 2015 op de hoogte.

Begin september 2015 is een tweede campagne van start gegaan: de social media campagne «Hoe werkt Nederland». Deze campagne is niet alleen op de Wwz gericht, maar beoogt een brede verandering in de cultuur en normen rond arbeidsrelaties te initiëren. De campagne is onderdeel van een meerjarenstrategie en kan worden verbreed naar andere onderwerpen. De kern van deze strategie is dat de campagne niet oplegt hoe werkgevers en werknemers moeten handelen, maar met concrete voorbeelden en door het gesprek op gang te brengen wil laten zien hoe er in de samenleving wordt gedacht en gehandeld over de wijze waarop arbeidsrelaties op een fatsoenlijke manier worden georganiseerd. De campagne is primair een online campagne. Via diverse sociale-media-kanalen worden de items onder de aandacht gebracht en is er de mogelijkheid deze met vrienden te delen of hierop te reageren. De campagne wordt ondersteund door inzet van onder meer radiospotjes en banners. Ook naar deze campagne zal effectonderzoek worden verricht.

UWV heeft actief voorlichting verzorgd over de wijzigingen in de WW en over de veranderingen in het ontslagrecht waar het de rol van UWV betreft. Met radiospotjes, instructiefilmpjes en informatie op de website is algemene informatie verstrekt. Over het ontslagrecht heeft UWV op vier werkgeverscongressen voor grotere werkgevers (2500 deelnemers) en samen met kantonrechters op twaalf districtsbijeenkomsten voor mkb-werkgevers (4600 deelnemers) voorlichting gegeven. Daarnaast zijn ook specifieke voorlichtingsbijeenkomsten en presentaties gehouden voor onder meer de onderwijssector en sociale partners. Daarnaast zijn uitkeringsgerechtigden bij de WW-aanvraag geïnformeerd over de wijzigingen in de WW, hebben zij een extra brief ontvangen bij de toekenning van de WW-uitkering en kunnen zij gebruik maken van een attenderingsapp. In augustus heeft UWV bovendien uitkeringsgerechtigden die binnen enkele dagen nog geen inkomstenopgave hadden gedaan, nagebeld. Deze informatie is met name bedoeld om de nieuwe procedures onder de aandacht te brengen en WW-ers te informeren over de uitbetaling van de WW-uitkering na inkomstenopgave.

6. Tot slot

Zoals ik hiervoor aangaf geeft deze brief slechts een eerste beeld van de invoering van de Wwz en betreft het uiteraard en uitdrukkelijk nog geen volwaardige evaluatie. Er kunnen dus mijns inziens nog geen conclusies worden getrokken uit dit eerste beeld. Bovendien is het begrijpelijk dat er gewenning moet plaatsvinden aan de nieuwe regels, aangezien het een aangrijpende verandering betreft in het stelsel van flexibele arbeid, ontslagrecht en WW. Ook treedt een aantal maatregelen op het terrein van de WW pas op 1 januari 2016 in werking en is er tot 1 juli 2016 nog sprake van een overgangsperiode voor de ketenbepaling en de transitievergoeding.

Zoals ik uw Kamer heb toegezegd monitor ik de effecten van de Wwz nauwkeurig. Uit de tijdlijn in bijlage 1 volgt dat ik uw Kamer periodiek, halfjaarlijks, via voortgangsrapportages zal informeren over de werking van de Wwz. Per brief zal ik dan een verschillend accent leggen, afhankelijk van welke toezegging ik per wanneer heb gedaan. Dit biedt de gelegenheid om tussentijds met uw Kamer over de voortgang van gedachten te wisselen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Bijlage 2:

Afspraken cao-partijen over de ketenbepaling en het gebruik van flexibele contracten.

In deze bijlage is een overzicht opgenomen van afspraken die door cao-partijen in de periode van 1 januari tot 1 november 2015 in principeakkoorden zijn gemaakt ten aanzien van het gebruik van opeenvolgende tijdelijke contracten.

	Gebruik overgangs-recht keten-bepaling	Nieuwe ketenbepa-ling gein-corporeerd	Afwijking in geval van arbeids-overeenkomst voor educatie (artikel 7:668a, lid 9, BW)	Overig
Achmea 2014–2015[1]		x		
Architecten-bureaus 2015–2017[1]		x		
Contract-catering 2015–2016[1]		x		
GGZ 2015[1]		x	x	Partijen komen overeen om doorstroming te realiseren van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een vaste volwaardige baan.
Huisartsenzorg 2015–2017			x	
Landbouw-werktuigen exploiterende ondernemingen 2014–2015[1]	x			Cao-partijen werken gedurende de looptijd van de cao voorstellen uit over de nieuwe ketenbepaling (artikel 7:668a, lid 5 BW).
Metaal en Techniek (carrosserie, metaalbewerking, technische installatie) 2015–2017		x	x	
Philips 2015–2016[1]		x	x	
Recreatie 2014–2015[1]	x			Er komt gedurende de looptijd van de cao een onderzoek naar de mogelijkheid om het aantal verschillende contractvormen in de cao te beperken en onzekere contracten zoveel mogelijk terug te dringen. Bij dit onderzoek wordt de mogelijkheid betrokken van artikel 7:668a, lid 5, BW.
Technische Groothandel 2014–2016[1]		x		
Timmer-industrie PA 2015–2017[1]		x		
UMC 2015–2017	x		x	Voor vaste functies en vast werk wordt in beginsel een dienstverband voor onbepaalde tijd gegeven. Vanaf 01-04-2016 afwijkingen op grond van artikel 7:668a, lid 5 BW.

	Gebruik overgangs-recht keten-bepaling	Nieuwe ketenbepa-ling gein-corporeerd	Afwijking in geval van arbeids-overeenkomst voor educatie (artikel 7:668a, lid 9, BW)	Overig
Ziekenhuizen 2014–2016[1]	x		x	In de geest van de Wwz wordt doorstroming gerealiseerd van tijdelijke naar vaste contracten. Een tijdelijk contract wordt in principe aansluitend opgevolgd door een vast contract met een aantal overeengekomen werkuren per jaar. Voorwaarde daarbij is dat de betref-fende functie op dat moment wordt gerekend tot de vaste formatie. Partijen willen bewerkstelli-gen dat de verhouding tussen flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans wordt gebracht. Dit is gericht op een afname van het aantal «onzekere contracten» (waaronder arbeidsovereen-komsten voor bepaalde tijd en nulurencontracten) zonder toename van inhuur of andere vormen van externe flexibiliteit.

[1] Deze afspraken uit het principe akkoord zijn inmiddels opgenomen in de cao.

Bijlage 3:

Jurisprudentie over het zogenoemde «muizengaatje»

In deze bijlage is ter illustratie een aantal rechterlijke uitspraken opgenomen over toepassing van het criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten», het zogenoemde «muizengaatje». Ten eerste komt een aantal zaken aan bod waarin is geoordeeld dat de *werkgever* wel cq. niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In het eerste geval is dus een billijke vergoeding toegekend. Ten tweede komt een aantal zaken aan bod waarin is geoordeeld dat de *werknemer* wel cq. niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In het eerste geval leidt dit tot (gedeeltelijk) verlies van de transitievergoeding.

1. Ernstige verwijtbaarheid werkgever

a. Billijke vergoeding toegekend (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werkgever als ernstig verwijtbaar)

- Een zaak waarin de werknemer in een lege B.V. was geplaatst, aan de werknemer maandenlang geen salaris was betaald, zelfs niet nadat de werkgever daartoe in kort geding was veroordeeld en om die reden geconcludeerd werd dat de werkgever haar verplichtingen als werkgever grovelijk had verwaarloosd. De kantonrechter overwoog dat uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen voor zal doen. De kantonrechter is van oordeel dat van een dergelijk geval sprake was. De billijke vergoeding bedroeg hier € 30.654,05 bruto.[24]
- Een zaak waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst vanwege de ziekte van de werknemer heeft willen beëindigen. Het had volgens de kantonrechter op de weg van de werkgever gelegen een bedrijfsarts in te schakelen hetgeen niet was gedaan. Verder moest hier de werkgever een ernstig verwijt worden gemaakt dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt. De billijke vergoeding bedroeg € 2,000 bruto. Het standpunt dat de werkgever financieel in zwaar weer zou verkeren was door de werkgever niet met stukken onderbouwd.[25]
- Een zaak waarin de werkgever aan de werknemer geen reële kans had gegeven zijn functioneren te verbeteren en die kans ook niet meer kon worden aangeboden omdat de arbeidsverhouding dusdanig was beschadigd dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Als om die reden tot beëindiging wordt overgegaan neemt de werkgever volgens de kantonrechter het risico een billijke vergoeding te moeten betalen wat zich heeft verwezenlijkt. De billijke vergoeding bedroeg € 8,000 bruto. Bij de bepaling van de hoogte is onder meer in aanmerking genomen de oneigenlijke wijze waarop de werkgever haar financiële situatie heeft getracht op de werknemer af te wentelen door van de werknemer een aanzienlijke salarisverlaging te verlangen en toen zij daar niet mee akkoord ging grotendeels verantwoordelijk te houden voor de financiële problemen van de werkgever.[26]

b. Geen billijke vergoeding toegekend (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werkgever als niet ernstig verwijtbaar)

- Een zaak waarin sprake was van ontslag wegens onvoldoende functioneren van de werknemer waarin een voldoende verbeterkans was gegeven. Onder verwijzing naar onder meer de overweging uit de wetsgeschiedenis dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen

---

[24] Rechtbank Oost-Brabant 1 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5186.
[25] Rechtbank Oost-Brabant 22 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552.
[26] Rechtbank Amsterdam 6 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7278.

concludeerde de kantonrechter dat een dergelijke situatie zich hier niet voordeed.[27]

- Een zaak waarin de werkgever de werknemer niet wilde herplaatsen als directeur op een andere school nu de werkgever terecht had geoordeeld dat de werknemer niet langer geschikt was voor die functie was volgens de kantonrechter alleszins te billijken en daarmee niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Andere omstandigheden waren niet door de werknemer gesteld. De kantonrechter wijst daarbij onder meer op de overweging uit de wetsgeschiedenis dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen.[28]
- Een zaak waarin tijdens een eerder ontslagprocedure die was gevoerd wegens bedrijfseconomische redenen van de zijde van werkgever privémails van de werknemer in de procedure waren gebracht. Volgens de kantonrechter treft de werkgever een verwijt ten aanzien van het in de UWV-procedure inbrengen van mails waarmee de integriteit van de werknemer ter discussie werd gesteld. Dat de werkgever destijds en nu een verkeerde keuze heeft gemaakt is volgens de kantonrechter onvoldoende om aannemelijk te achten dat zij de mails heeft gebruikt om de werknemer te manipuleren, chanteren, te schaden of anderszins een onwerkbare situatie te creëren. Daarbij heeft de kantonrechter in aanmerking genomen dat de werkgever zich tot aan het moment waarop de e-mails in de procedure zijn gebracht niet eerder een situatie heeft voorgedaan waarin werkgever zich niet als een goed werkgever heeft gedragen. Tevens is in aanmerking genomen dat de daadwerkelijke aanleiding voor het inbrengen van de e-mails het handelen of nalaten van de werknemer zelf betreft. Ook hetgeen de werknemer overigens had aangevoerd ter onderbouwing van de stelling dat sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever overtuigde de kantonrechter niet.[29]
- Een zaak waarin niet gesteld of gebleken was dat de werknemer slachtoffer zou zijn geworden van pestgedrag door zijn leidinggevende. De werkgever heeft gemotiveerd aangegeven dat zij de werknemer aanvankelijk de hand boven het hoofd heeft gehouden, omdat hij zijn werk zo goed deed. De kantonrechter wijst daarbij onder meer op de overweging uit de wetsgeschiedenis dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen.[30]

2. Ernstige verwijtbaarheid werknemer

a. (Gedeeltelijk) verlies transitievergoeding (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werknemer als ernstig verwijtbaar)

- Een zaak waarin de werkgever naar het oordeel van de kantonrechter onweersproken had aangevoerd dat de aan de werknemer uitbestede karweien uitliepen, steeds verder achter raakten ten opzichte van de planning en dat aannemers opdrachten dreigden in te trekken als hij niet snel zaken op orde zou stellen. Nu de werknemer meerdere malen zonder gegronde reden niet op het werk is verschenen, hierdoor de bedrijfsvoering van de werknemer is belemmerd en de werknemer hier tevergeefs op is aangesproken, is het ontslag naar het oordeel van de

[27] Rechtbank Limburg 30 oktober 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:9182.
[28] Rechtbank Noord-Nederland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3611.
[29] Rechtbank Oost-Brabant 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5275.
[30] Rechtbank Noord-Holland 21 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:7994.

kantonrechter het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.[31]

b. Geen verlies transitievergoeding (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werknemer als niet ernstig verwijtbaar)

- Een zaak waarin ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer niet aanwezig werd geacht omdat onvoldoende was gebleken dat de werknemer welbewust op grensoverschrijdend gedrag van wel frustratie van het werkproces of de verhouding met collega's uit was.[32]

---

[31] Rechtbank Oost-Brabant 30 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5821.
[32] Zie voetnoot nr. 32.

Bijlage 4: Uitkomsten en aanbevelingen van pilot van UWV en de Belastingdienst gericht op snellere loonaangifte door werkgevers

UWV en de Belastingdienst hebben in de periode van eind 2014 tot medio 2015 een pilot uitgevoerd waarbij is onderzocht of werkgevers op vrijwillige basis bereid en in staat zijn om sneller loonaangifte te doen. Aan deze pilot hebben 112 werkgevers meegewerkt, die via de loonaangiften gegevens aanleverden van ruim 1 miljoen banen. De resultaten van de pilot zijn overwegend positief. Bij werkgevers die per maand loonaangifte doen steeg de beschikbaarheid op werknemersniveau *direct na afloop van de maand* met gemiddeld 13%-punt (van 22% naar 35%). Na tien dagen ligt dit percentage op 54% (tegen 38% voorafgaand aan de pilot). Bij werkgevers die per vier weken aangifte doen, verschilt het effect van maand tot maand, omdat het moment waarop de 4-weeks periode eindigt per maand verder voor komt te lopen op de maandovergang. Ook steeg het aandeel loonaangiften dat in één keer juist werd ingediend; met 42%-punt naar 75%. De inspanningen die werkgevers hiervoor hebben moeten verrichten lopen uiteen. Veelal is het proces beperkt aangepast in die zin dat de loonaangifte (die al klaar staat na de verloning) eerder is ingestuurd. Enkele werkgevers gaven aan daarnaast bewust gekeken te hebben naar (het voorkomen van) aanvullingen en correcties. De nieuwe werkkostenregeling heeft hier volgens de werkgevers positief aan bijgedragen.

Naast de aanlevering door werkgevers is tijdens de pilot gekeken of werknemers de loongegevens herkennen. Hiervoor zijn 26 werknemers geïnterviewd. Hieruit kwam naar voren dat het overgrote deel van deze werknemers niet bekend is met de term SV-loon. SV-loon is het loon waarover premies werknemersverzekeringen wordt afgedragen. Deze term stond evenmin op veel loonstrookjes vermeld. Het loon waarover premies werknemersverzekeringen zijn afgedragen – het SV-loon – is wel het loon dat wordt verrekend met de WW-uitkering. Naar aanleiding van deze bevinding heeft UWV de instructies voor uitkeringsgerechtigden bij de inkomstenopgave aangepast.

Op basis van de pilot doen UWV en de Belastingdienst vier aanbevelingen:

1. Stel een plan van aanpak op om te bewerkstelligen dat over de gehele linie werkgevers, op basis van vrijwilligheid, overgaan tot het versneld indienen van kwalitatief hoogwaardige loonaangiften;
2. Monitor de komende maanden hoe de opgave van inkomsten verloopt door de uitkeringsgerechtigden waarbij de periode waarop de loonstrook ziet niet één op één loopt met de periode waarover de werkgever de loonaangifte indient. Bepaal aan de hand van de bevindingen of en zo ja welke aanvullende maatregelen nodig zijn;
3. Organiseer een overleg, waarin door verschillende stakeholders gekeken wordt naar de mogelijkheid om meer eenduidigheid in loonstroken van werknemers te creëren. Denk hierbij aan vertegenwoordigers uit werknemer- en werkgeverskringen (brancheorganisaties), softwareontwikkelaars, administratiekantoren, Ministeries (SZW, Financiën, Justitie) en partijen voor wie de informatie op de loonstrook een rol speelt in de primaire taakuitvoering (uitvoeringsorganisaties zoals UWV, Belastingdienst, gemeenten, Pensioenfondsen);
4. Tot slot wordt aan SZW en UWV geadviseerd in overweging te nemen om te onderzoeken of en zo ja op welke termijn de overstap naar een methodiek van automatische verrekening van inkomsten zonder tussenkomst van de werknemer mogelijk is. Neem daarbij de optie mee om de plicht tot maandelijkse inkomstenopgave van de werknemer te vervangen door uitstekende (digitale) informatieverschaffing

aan de werknemer over hoe de verrekening heeft plaatsgevonden, waardoor een (mogelijke) administratieve drempel voor werkhervatting geheel wordt weggenomen.

De eerste twee aanbevelingen liggen direct in het verlengde van de uitgevoerde pilot. Met deze aanbevelingen zijn de Belastingdienst en UWV inmiddels verder aan de slag gegaan. Van de overige aanbevelingen zal ik in overleg met de Minister van Financiën de haalbaarheid nader bezien.